SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 51. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (IX kad.)
w dniu 9 września 2014 r.

Rada Ochrony Pracy (nr 51/IX kad.)

9 września 2014 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem poseł **Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– wyrażenie opinii Rady w sprawie zamiaru powołania przez głównego inspektora pracy panią Iwonę Hickiewicz, pani Elżbiety Lipińskiej na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie,

– Czas pracy – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięła **Iwona Hickiewicz** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska, Mateusz Wiśniewski** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy.

Witam panią Iwonę Hickiewicz, głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami oraz przedstawicieli strony społecznej.

Witam członków Rady Ochrony Pracy.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia przewiduje: punkt pierwszy – wyrażenie opinii Rady w sprawie zamiaru powołania, przez głównego inspektora pracy panią Iwonę Hickiewicz, pani Elżbiety Lipińskiej na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie, punkt drugi – Czas pracy, materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, punkt trzeci – sprawy bieżące.

Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego?

Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego – wyrażenie opinii Rady w sprawie zamiaru powołania, przez głównego inspektora pracy panią Iwonę Hickiewicz, pani Elżbiety Lipińskiej na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Informuję, że główny inspektor pracy pani Iwona Hickiewicz przesłała do Rady Ochrony Pracy pismo informujące o zamiarze powołania pani Elżbiety Lipińskiej na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

W związku z powyższym, zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, Rada Ochrony Pracy ma wyrazić opinię w sprawie powołania pani Elżbiety Lipińskiej na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Członkowie Rady otrzymali charakterystykę zawodową pani Elżbiety Lipińskiej.

Proszę panią minister Iwonę Hickiewicz o przedstawienie kandydatury.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Zgodnie w wymogami ustawowymi przedstawiłam Radzie Ochrony Pracy do zaopiniowania kandydaturę pani Elżbiety Lipińskiej na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Pani inspektor Elżbieta Lipińska legitymuje się dwukierunkowym wykształceniem wyższym – w 1992 r. ukończyła Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego uzyskując tytuł magistra administracji a w 1997 r. – Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego uzyskując tytuł magistra prawa.

Jej ogólny staż pracy wynosi ponad 45 lat. Od 22 lat zawodowo związana z Państwową Inspekcją Pracy. Przed zatrudnieniem w PIP przez 24 lata pracowała w przedsiębiorstwie Polskie Koleje Państwowe, gdzie zajmując stanowiska – od pracownika służby techniczno-ruchowej do kierownika referatu – poznała zagrożenia związane ze środowiskiem pracy a także zdobyła umiejętności organizowania pracy i kierowania zespołem pracowników.

W 1992 r. rozpoczęła pracę w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Koszalinie. Uprawnienia inspektorskie uzyskała w 1993 r. Następnie była zatrudniona w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, w Oddziale w Słupsku. Od 2001 r. jest zatrudniona w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie.

Osiągnięcia zawodowe oraz wysoka ocena pracy stały się podstawą awansowania pani inspektor Lipińskiej w 1999 r. na stanowisko starszego inspektora pracy. W latach 2002-2006 pełniła obowiązki nadinspektora pracy koordynującego pracę sekcji prawnej. W latach 2004-2008 zasiadała w Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy, aktywnie uczestnicząc w rozstrzyganiu problemów prawnych, istotnych dla działalności urzędu.

Znaczące sukcesy w działalności inspektorskiej, pozytywna ocena współpracy z partnerami społecznymi, ugruntowana wiedza z zakresu prawnej ochrony pracy, wyróżniająca się postawa pracownicza oraz zaangażowanie w realizację zadań i celów urzędu a także predyspozycje do pełnienia funkcji kierowniczej, skutkowały powierzeniem pani Elżbiecie Lipińskiej od listopada 2013 r. obowiązków okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Kierując Okręgowym Inspektoratem Pracy w Warszawie, podejmuje działania mające na celu poprawę bezpieczeństwa pracy, w szczególności w sektorach gospodarki o bardzo dużym zagrożeniu wypadkami przy pracy tj. w budownictwie i rolnictwie. Pod jej kierownictwem OIP w Warszawie w istotny sposób został zaangażowany w prowadzenie akcji edukacyjnych kierowanych do pracodawców (na temat bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle), rolników indywidualnych (na temat bezpiecznego wykonywania prac w gospodarstwie rolnym), uczniów szkół średnich i wyższych oraz osób wchodzących na rynek pracy (na temat praw i obowiązków stron stosunku pracy).

Pani Elżbieta Lipińska cieszy się dużym szacunkiem i autorytetem wśród współpracowników. Podejmowane przez nią decyzje cechuje rozwaga i obiektywizm. Konsekwencja w działaniu, zaangażowanie w realizację misji i celów Państwowej Inspekcji Pracy, doświadczenie zawodowe oraz umiejętności interpersonalne dają pewność właściwego kierowania okręgowym inspektoratem w Warszawie.

Zwracam się do Rady o pozytywne zaopiniowanie przedstawionej kandydatury.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie kandydatury pani Elżbiety Lipińskiej na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos?

Pani prof. Danuta Koradecka, proszę.

Następnym mówcą będzie pani Renata Górna.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Chciałabym podkreślić istotną – moim zdaniem – kwestię w charakterystyce zawodowej pani Elżbiety Lipińskiej, mianowicie zatrudnienie (przez 24 lata) w Polskich Kolejach Państwowych. To dowodzi, że kandydatka zna problemy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

W charakterystyce zawodowej pani inspektor podkreśla się pozytywną ocenę współpracy z partnerami społecznymi oraz duży szacunek i autorytet wśród współpracowników.

Środowisko związkowe potwierdza tę ocenę.

Zwracam uwagę, że pani inspektor nie tylko w ostatnim roku jako pełniąca obowiązki okręgowego inspektora pracy w Warszawie, ale także wcześniej – jako starszy inspektor zajmujący się Okręgowym Inspektoracie Pracy działalnością szkoleniową – zawsze odpowiadała na zapotrzebowanie szkoleniowe naszych mazowieckich struktur. Była też aktywna w podejmowaniu interwencji kontrolnych.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Z charakterystyki wynika, że większość swojej kariery zawodowej pani Elżbieta Lipińska spędziła w Słupsku, Koszalinie i Gdańsku. Miała do czynienia z prozą życia. Tymczasem chcemy (tak będę głosował) awansować ją na bardzo ważne stanowisko w, jak powiedziała pani minister, trudnym okręgu.

Zwracam uwagę, że w tym regionie triumfuje filozofia „umów śmieciowych". Wystarczy wskazać na telewizję, gdzie chyba większość pracowników jest zatrudniona tych umowach. One stosowane są także w ministerstwach. Otrzymałem informację, że również w parlamencie, gdzie pracownicy przez wiele lat są zatrudnieni w stanie tymczasowości.

Zapytuję panią Elżbietę Lipińską, czy będzie miała odwagę bronić prawa i godności pracowników, gdziekolwiek pracowaliby?

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Rafalska:

Moje pytanie kieruję raczej do głównego inspektora pracy.

Czy inspektorzy pracy pytali o samozatrudnienie w biurach poselskich?

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Prosiłabym, aby pytania tym punkcie były kierowane do kandydatki na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie pani Elżbiety Lipińskiej.

Przypominam, że w porządku dziennym przewidziano punkt sprawy bieżące. W tym punkcie można zadawać różne pytania, które uważamy za ważne. Natomiast posłowie, szczególnie zasiadający w Radzie Ochrony Pracy, powinni działać zgodnie z prawem. Nie mogą stosować złych praktyk.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Nie widzę zgłoszeń.

Udzielam głosu pani Elżbiecie Lipińskiej, kandydatce na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Kandydatka na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie Elżbieta Lipińska:

Pragnę zapewnić pana senatora, że reagujemy bezwzględnie na nieprawidłowości i patologie, naszym celem jest ich wyeliminowanie. Nie pozostawiamy człowieka, który zgłasza się do nas z tym problemem samemu sobie.

Bardzo dużo kontroli dotyczących legalności zatrudnienia przeprowadzono w bieżącym roku. To priorytetowe działanie nakreślone przez Główny Inspektorat Pracy. Skierowano dużo pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Efekty naszej pracy przedstawimy w sprawozdaniu.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Inspektorzy pracy przeprowadzają kontrole w różnych podmiotach, nawet trudnych.

Odpowiadając na pytanie poseł Rafalskiej…

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Ale to w sprawach różnych.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Dopóki nie będzie jednoznacznych przepisów w tym zakresie to będzie problem, niezależnie, czy to będą biura czy inne podmioty.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Proponuję, zgodnie z §6 pkt 3 Regulaminu Rady, przeprowadzenie głosowania tajnego.

Proponuję powołanie komisji skrutacyjnej w składzie: pani Ewa Górska, pan Jerzy Langer i pan Zbigniew Żurek.

Informuję, że kandydaci wyrazili zgodę na udział w pracach komisji.

Przechodzimy do głosowania.

Kto jest za powołaniem komisji skrutacyjnej w ww. składzie?

Kto jest przeciw?

Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie powołała komisję skrutacyjną.

Proszę komisję o ukonstytuowanie się i przygotowanie kart do głosowania.

Proponuję przystąpienie do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego: Czas pracy. Materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy.

Proszę o zabranie głosu panią minister Iwonę Hickiewicz.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Przekazaliśmy materiał „Przestrzeganie przepisów o czasie pracy". Jest to przegląd wyników kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy w różnych branżach i podmiotach.

Przypominam, że na posiedzeniach Rady rozmawialiśmy o przestrzeganiu przepisów o czasie pracy w transporcie, na kolei, służbie zdrowia i placówkach handlowych.

W przedłożonym materiale zawarliśmy także ocenę przepisów w zakresie czasu pracy. To bardzo specyficzne przepisy. Powinny być jak najbardziej jednoznaczne i proste w stosowaniu. W naszej ocenie, są coraz bardziej skomplikowane. Problemy z ich prawidłowym stosowaniem mają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, ale także inspektorzy pracy. W materiale wskazujemy także miejsca w obszarze przepisów o czasie pracy, na które warto byłoby zwrócić uwagę.

Na temat czasu pracy można długo dyskutować. W tej chwili oddam głos pani dyrektor Halinie Tulwin, która przedstawi nasz materiał.

Dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Halina Tulwin:

Państwowa Inspekcja Pracy już od wielu lat zwraca uwagę na wyniki kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy, które mają dla pracowników podstawowe znaczenie ochronne, stanowiąc jednocześnie realizację norm konstytucyjnych. Unormowania te, choć w doktrynie zaliczane do tzw. prawnej ochrony pracy, mają także niebagatelne znaczenie dla kwestii bezpośrednio związanych z bezpieczeństwem pracy.

Przedłożony materiał „Przestrzeganie przepisów o czasie pracy" stanowi próbę podsumowania przeprowadzonych w 2013 r. działań inspekcji na rzecz egzekwowania od pracodawców wypełniania obowiązków w zakresie rozliczania czasu pracy.

Z uwagi na znaczenie przepisów o czasie pracy, inspekcja pracy corocznie monitoruje, według jednolitych wytycznych, realizację obowiązków w tym zakresie przez pracodawców należących do różnych branż.

W 2013 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 1375 takich kontroli. Nie są to jednakże jedyne kontrole, w ramach których badana jest omawiana problematyka. Ważnym elementem podejmowanych przez inspekcję działań są także kontrole skargowe oraz problemowe, w trakcie których inspektorzy pracy sprawdzają przestrzeganie wybranych przepisów o czasie pracy.

Skala ujawnionych przez inspektorów pracy naruszeń przepisów o czasie pracy na przestrzeni ostatnich lat nie ulega znaczącym zmianom.

Za najbardziej niepokojącą należy przy tym uznać, utrzymującą się na wysokim poziomie, skalę nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, ponieważ przekłada się to na prawidłowość ustalania wynagrodzenia pracownika i innych przysługujących mu świadczeń związanych z pracą. Odsetek pracodawców, u których stwierdzono naruszenia przepisów w tym zakresie, pomimo nieznacznej poprawy, zwłaszcza w porównaniu z 2011 r., w dalszym ciągu jest znaczący.

Nadal istotny problem stwarza zapewnienie pracownikom należnego odpoczynku dobowego i tygodniowego a, przede wszystkim, dni wolnych wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Przepisy Działu VI Kodeksu pracy są jednym z najczęściej zmienianych elementów systemu prawa pracy w Polsce. 23 sierpnia 2013 r. weszła w życie ustawa z 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, wprowadzając do polskiego prawa pracy rozwiązania, które w założeniu miały stworzyć stronom stosunku pracy szerszą skalę swobody w zakresie organizacji czasu pracy, między innymi: dłuższy okres rozliczeniowy czasu pracy i tzw. ruchomy czas pracy.

W ramach bieżącej działalności inspektorzy skontrolowali 219 pracodawców stosujących nowowprowadzone rozwiązania.

Ujawnione nieprawidłowości wskazują, że pracodawcy mają problem z realizacją obowiązków o charakterze formalnym – zachowaniem odpowiedniego trybu wprowadzania

przedłużonych okresów rozliczeniowych, czy ruchomego czasu pracy, informowaniem pracowników o obowiązującym rozkładzie czasu pracy.

W 171 podmiotach inspektorzy pracy badali prawidłowość ustalania rozkładu czasu pracy, w 24 (14%) stwierdzono, że pracodawca w ogóle nie realizuje wynikającego z przepisów obowiązku ustalania rozkładów czasu pracy. Natomiast w 14 przypadkach stwierdzono ustalanie rozkładu czasu pracy w sposób niezgodny z przepisami Kodeksu pracy – np. bez zachowania okresu, na jaki powinien być sporządzony a, nawet, bez ustalenia godzin, w których praca powinna być świadczona. Oznacza to, że w praktyce uniemożliwiono pracownikom planowanie życia pozazawodowego, co stanowi zaprzeczenie idei uelastyczniania czasu pracy.

Wstępne wyniki 878 kontroli prowadzonych w roku bieżącym dowodzą, iż realizacja tych obowiązków stanowi dla pracodawców niemałe wyzwanie.

Na kolejnym slajdzie wymieniono przyczyny nieprawidłowości, identyfikowane przez inspektorów pracy. Co ważne – w zasadzie pozostają one niezmienne. Należy przy tym zauważyć, że co roku kontrole prowadzone są u innych pracodawców.

Inspektorzy pracy najczęściej wskazują na dążenie pracodawców do minimalizowania kosztów pracy, mi. in. poprzez zmniejszanie zatrudnienia, niedostateczną znajomość regulacji dotyczących czasu pracy bądź ich świadome nieprzestrzeganie.

Z kolei pracodawcy wskazywali nieco inne przyczyny uchybień a mianowicie:
– złą kondycję finansową zakładu pracy, spowodowaną w szczególności niewywiązywaniem się kontrahentów z zawartych umów handlowych i wydłużonymi terminami płatności;
– wysokie koszty zatrudniania pracowników,
– nieracjonalność przepisów prawa pracy, które nakładają na pracodawców zbyt dużo obowiązków, powodują zwiększenie biurokracji i powstawanie dodatkowych zbędnych kosztów;
– niejasność i niespójność niektórych przepisów, skomplikowane regulacje prawne w zakresie czasu pracy, w szczególności dotyczące jego rozliczania;
– nieprawidłową pracę firm zewnętrznych prowadzących sprawy kadrowo-płacowe.

Jak wspomniałam na wstępie, badanie przestrzegania wybranych przepisów o czasie pracy stanowi istotny element zakresu przedmiotowego niektórych kontroli planowych, realizowanych według ujednoliconych zasad.

Przykładowo – przestrzeganie przepisów o czasie pracy badane jest podczas kontroli placówek handlowych oraz podmiotów leczniczych, omawiana problematyka podlega także sprawdzeniu (choć w zakresie ograniczonym do regulacji odrębnych) w ramach kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców, zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, czy młodocianych oraz ochronie rodzicielstwa.

W ubiegłym roku zaprezentowano Radzie wyniki kontroli czasu pracy maszynistów oraz kierowców, w związku z tym ograniczę się jedynie do przypomnienia najważniejszych kwestii.

W 2013 r. kontrolami objęto 68 przewoźników z całej Polski, którzy zatrudniali maszynistów na podstawie umów o pracę. Prowadzone czynności kontrolne nie ograniczały się do dokonania oceny przestrzegania przepisów o czasie pracy. Dodatkowo podjęto próbę ustalenia faktycznego wymiaru czasu pracy tych pracowników, którzy świadczyli pracę jako maszyniści w różnych podmiotach w ramach tzw. równoległego zatrudnienia.

Materiał zgromadzony w trakcie kontroli wskazuje na istnienie uchybień w zakresie stosowania przepisów o czasie pracy w odniesieniu do maszynistów u prawie wszystkich przewoźników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości zaniepokojenie budzi skala naruszeń dotyczących zapewnienia dobowego i tygodniowego odpoczynku, jak również problemy z realizacją innych uprawnień związanych z zapewnieniem pracownikom czasu wolnego w odpowiednim wymiarze i terminie czy rekompensowaniem pracy w godzinach nadliczbowych. Wszystkie te uchybienia wskazują, że maszyniści pracowali w wymiarze wyższym niż wynikało to z obowiązujących przepisów, jak również, że za część tej pracy nie otrzymali należnego wynagrodzenia.

Na podstawie analizy porównawczej danych zawierających rozkłady czasu pracy maszynistów podejmujących dodatkowe zatrudnienie można stwierdzić, że czas – faktycznie przepracowany przez maszynistów – w wielu przypadkach przekracza normy czasu pracy określone w Kodeksie pracy oraz, że naruszane jest ich prawo do odpoczynku.

W 2013 r. inspektorzy pracy prowadzili kontrole u pracodawców wykonujących transport drogowy, związane z realizacją „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2013-2014", zatwierdzonej przez Radę Ministrów. Dodatkowo ocenie poddano wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców. Łącznie przeprowadzono 638 kontroli u 631 pracodawców, głównie posiadających tabor do 20 samochodów, zajmujących się międzynarodowym przewozem rzeczy.

Dokonując oceny przestrzegania przepisów o czasie pracy i wypłacie należnego z tego tytułu pracownikom wynagrodzenia należy stwierdzić, że zasygnalizowane w latach ubiegłych zjawiska i tendencje pogłębiają się. Kierowcy wykonują pracę znacznie dłużej niż to wynika z wykresówek, przekraczają maksymalny dobowy czas pracy w porze nocnej. Nadal problemem jest prowadzenie ewidencji czasu pracy.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń, identyfikowane przez inspektorów pracy, są często odmienne od wskazywanych przez pracodawców. Wskazywana przez inspektorów zła organizacja pracy (zbyt małe zatrudnienie w stosunku do potrzeb pracodawcy) skutkuje tym, że kierowcy naruszają przepisy chcąc wykonać dane zadanie przewozowe na czas. Z punktu widzenia pracodawcy to jest właśnie przyczyna naruszania przepisów.

Jedną z branż, w których inspektorzy pracy poddają odrębnej ocenie przestrzeganie przepisów o czasie pracy, są placówki handlowe, zarówno wielkopowierzchniowe, jak i mniejsze sklepy. Prowadzone są w sposób usystematyzowany od 14 lat.

W odniesieniu do placówek wielkopowierzchniowych w 2013 r. potwierdziły się obserwacje poczynione w latach ubiegłych – nadal w wielu występują nieprawidłowości, ale ich skala maleje. Stwierdzane uchybienia nie mają charakteru systemowego i są w większości wynikiem błędów osób nadzorujących, planujących i rozliczających pracę w poszczególnych sklepach. Naruszenia przepisów o czasie pracy dotyczą przy tym stosunkowo niewielu pracowników, nadal jednak problem stanowi nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy.

Z kolei w pozostałych (mniejszych) placówkach handlowych skala nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy jest większa niż w sklepach wielkopowierzchniowych.

Ze względu na skalę ujawnionych w latach ubiegłych nieprawidłowości dotyczących przestrzegania przepisów o czasie pracy w placówkach ochrony zdrowia, planując kontrole podmiotów leczniczych szczególny nacisk położono na badanie tych kwestii. W 2013 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w 291 podmiotach wykonujących działalność leczniczą.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości należy wymienić przede wszystkim:
– niezapewnienie odpoczynku dobowego i tygodniowego,
– niezapewnienie pracownikom pełniącym dyżury medyczne co najmniej jedenastogodzinnego nieprzerwanego odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru,
– zatrudnianie w godzinach nadliczbowych powyżej dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym,
– zatrudnianie pracowników objętych skróconą normą czasu pracy powyżej przeciętnej normy tygodniowej czasu pracy,
– zatrudnianie lekarzy powyżej przeciętnie 48 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym, pomimo niewyrażenia zgody na takie zatrudnienie.

Jak już wspomniałam, inspektorzy pracy kontrolują także przestrzeganie unormowań dotyczących czasu pracy niektórych, podlegających szczególnej ochronie, grup zatrudnionych takich jak osoby niepełnosprawne, młodociani, kobiety w ciąży. W odniesieniu do pracowników niepełnoletnich oraz kobiet w ciąży nie stwierdza się już od wielu lat występowania znacznej liczby naruszeń. Wyjątkiem jest jedynie nieewidencjonowanie czasu pracy młodocianych, zatrudnionych przy niektórych rodzajach prac wzbronionych

lecz dozwolonych w celu odbycia przygotowania zawodowego, co ujawniono u ponad 40% pracodawców.

Nieco większą skalę nieprawidłowości ujawniono w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych, należy jednakże zwrócić uwagę, że do wystąpienia naruszeń dochodzi w większym stopniu u pracodawców z tzw. otwartego rynku pracy. W zakładach pracy chronionej oraz zakładach aktywności zawodowej odsetek pracodawców naruszających przepisy o czasie pracy, w tym dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych kształtował się w 2013 r. na poziomie 7% (w ubiegłym roku – 8%). Natomiast wśród pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności na tzw. otwartym rynku pracy omawiana nieprawidłowość w 2013 r. występowała w 14% zakładów, a w 2012 r. – w 10% zakładów.

W 2013 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 44,1 tys. skarg, w których skarżący wskazali łącznie 96,1 tys. problemów. Zarzuty dotyczące nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy stanowiły 8,8 % spośród nich. W skargach kierowanych do inspekcji pracy najczęściej zarzucano pracodawcy nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy. Ponad połowa skarg w tym zakresie okazała się zasadna.

Podobne wyniki dała weryfikacja także innych zarzutów zawartych w skargach – np. zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym czy naruszenie odpoczynku dobowego. Poczynione przez inspektorów pracy ustalenia pozwoliły na potwierdzenie prawie 37% podniesionych zarzutów.

W okresie od 23 sierpnia 2013 r. do 26 sierpnia 2014 r., na podstawie znowelizowanych przepisów o czasie pracy, 1080 pracodawców skorzystało z możliwości przedłużenia okresu rozliczeniowego. We wskazanym okresie Państwowa Inspekcja Pracy odnotowała wpływ 1067 porozumień w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego i zarejestrowała 13 układów zbiorowych pracy (protokołów dodatkowych) zawierających postanowienia w tym względzie. Ze wskazanej grupy 1080 pracodawców najwięcej prowadziło działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (404), handlu i napraw (182) oraz budownictwa (114). Najczęściej przedłużano okresy rozliczeniowe do 12 miesięcy (848 porozumień), drugą grupę stanowiły przedłużenia okresu rozliczeniowego do 6 miesięcy (122 porozumienia).

Wyniki kontroli skłaniają do wniosku, że stan przestrzegania przepisów o czasie pracy nadal jest niepokojący. Obrazu tego nie zmienia fakt ujawniania jedynie nieznacznych nieprawidłowości w odniesieniu do grup szczególnie chronionych (młodocianych, kobiet w ciąży czy osób niepełnosprawnych). Grupy te stanowią bowiem niewielki odsetek zatrudnionych.

Państwowa Inspekcja Pracy już od wielu lat jako jedną z głównych przyczyn występowania naruszeń prawa pracy wskazuje problemy interpretacyjne i stopień skomplikowania przepisów dotyczących tej problematyki, jak również postuluje dokonanie szeregu zmian przepisów w tym zakresie.

W ocenie inspekcji niezbędne jest podjęcie dyskusji z udziałem partnerów społecznych nad kierunkami zmian. Zaznaczyć należy, iż modyfikacje te powinny mieć na celu przede wszystkim eliminowanie wątpliwości i rozbieżności interpretacyjnych. Należy mieć przy tym na uwadze, że adresatami norm prawa pracy są, przede wszystkim, osoby je stosujące – o różnym stopniu wykształcenia i poziomie świadomości prawnej. Z tego też względu, istotnym warunkiem zapewniającym przestrzeganie prawa powinny być stabilne unormowania prawne, formułowane w sposób prosty, przejrzysty i, co bardzo ważne, kompleksowy.

Niewątpliwie jednym z działań, jakie należy kontynuować –(oprócz prowadzenia kontroli przestrzegania tych zagadnień) jest także działalność edukacyjno-prewencyjna. Skala skarg uznanych przez inspektorów za niezasadne musi powodować niepokój, choć – na podstawie samych danych statystycznych – trudno wyrokować o przyczynach tego zjawiska, nie można pominąć możliwości, iż jest ono spowodowane bądź nieznajomością przepisów, bądź stopniem ich skomplikowania, uniemożliwiającym pracownikowi samodzielną ocenę prawidłowości ich stosowania.

O ile prowadzona przez inspekcję działalność prewencyjna i promocyjna może pomóc pracownikom w poszerzaniu wiedzy na temat uprawnień, jakie wynikają z przepisów

o czasie pracy, o tyle nie jest możliwe eliminowanie w ten sposób ostatniej w wymienionych przyczyn.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie informacji.

Komisja skrutacyjna rozdała karty do głosowania.

Czy wszyscy członkowie Rady otrzymali karty?

Nikt nie zgłasza braku karty.

Oddaję głos przewodniczącej komisji skrutacyjnej.

Przewodnicząca komisji skrutacyjnej Ewa Górska:

Na karcie do głosowania są zaznaczone trzy pola: TAK, NIE, WSTRZYMUJĘ SIĘ. Należy postawić znak tylko przy jednym polu, postawienie znaku przy więcej niż jednym polu oznacza, że głos będzie nieważny.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za wyjaśnienia.

Czy ktoś z państwa ma jeszcze wątpliwości?

Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania.

Proszę komisję skrutacyjną o zebranie kart do głosowania do urny.

Czy wszyscy członkowie Rady oddali karty do głosowania?

Dziękuję bardzo.

Proszę komisję skrutacyjną o policzenie głosów.

Otwieram dyskusję nad materiałem przedłożonym przez Państwową Inspekcję Pracy.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pan Zbigniew Janowski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Z dużym zaniepokojeniem przyjąłem informacje zawarte w opracowaniu na temat przestrzegania przepisów o czasie pracy.

Zaniepokojenie budzi szczególnie skala stwierdzonych przez Państwową Inspekcję Pracy nieprawidłowości w tym zakresie. Moim zdaniem, obecny poziom nieprawidłowości należy określić jako znaczny. Uważam, że prawdziwym powodem do zmartwień jest, oczywiście, skala nieprawidłowości, ale nie tylko. Z przedłożonego materiału wynika, że główną przyczyną nieprawidłowości jest – delikatnie mówiąc – złe prawo, szczególnie przepisy wprowadzone przez ustawodawcę w sierpniu ub. r. w Dziale VI Kodeksu pracy – Czas pracy.

Z naszych dotychczasowych doświadczeń wynika, że najskuteczniejszym narzędziem przeciwdziałania powstawaniu nieprawidłowości w stosowaniu przepisów prawa są działania edukacyjne i prewencyjne prowadzone przez inspektorów pracy lub partnerów społecznych. Ale nie wyobrażam sobie, że działalność prewencyjna i promocyjna prowadzona przez PIP, lub jej partnerów, przyniesie pożądane skutki w sytuacji, gdy źródłem nieprawidłowości nie jest brak wiedzy lecz złe prawo – nieprecyzyjne, nadmiernie skomplikowane, nieczytelne, niespójne wewnętrznie.

Chciałbym przedstawić kilka problemów, których skutkiem są – być może – błędy lub zaniechania legislacyjne wpływające bezpośrednio na stan nieprawidłowości. Zastrzegam, że to subiektywna ocena.

Jednym z nich jest brak procedur wyłaniania przedstawiciela załogi, który ma wyrazić zgodę na wydłużenie okresu rozliczeniowego. To nie jest nowy problem. Strona związkowa wielokrotnie sygnalizowała potrzebę uregulowania procesu wyboru takich przedstawicieli. Wskazywała na nadużycia ze strony niektórych pracodawców, często narzucających załodze tego przedstawiciela.

Instytucja przedstawiciela występuje w wielu innych przypadkach m.in. wtedy, gdy należy przystąpić do zwolnień grupowych a w zakładzie nie ma związków zawodowych, albo – gdy chodzi o wpisanie do regulaminu wynagrodzenia np. postanowienia o likwidacji zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zatem precyzyjne uregulowanie kwestii wyłaniania przedstawiciela jest – moim zdaniem – konieczne.

Należy także zastanowić się, czy przedstawiciel załogi nie powinien korzystać z ochrony stosunku pracy, czy pozbawienie go takiej ochrony nie jest sprzeczne z prawem europejskim i konwencjami MOP, szczególnie z konwencją MOP Nr 135?

Kolejny problem to brak narzędzi nadzorczych Państwowej Inspekcji Pracy nad wydłużeniem okresu rozliczeniowego. Uważam, że obecne rozwiązanie przewidujące, że okręgowy inspektor pracy jest jednie informowany o wydłużeniu okresu rozliczeniowego, nie analizuje a, w efekcie, nie decyduje o zasadności jego wprowadzenia, jest wadliwe i nie zapewnia pracownikom prawa do bezpiecznej pracy. Należy zastanowić się, czy wszystkie wprowadzane wydłużone okresy rozliczeniowe są uzasadnione.

Następny problem to brak określonych kryteriów dopuszczalności wydłużania okresów rozliczeniowych. Przesłanki wprowadzenia wydłużonego okresu rozliczeniowego są na tyle ogólne, że w praktyce niemożliwie jest ustalenie, czy przedłużenie okresu rozliczeniowego nastąpiło zgodnie z prawem.

Moim zdaniem, niekontrolowane przedłużanie okresów rozliczeniowych może prowadzić do wzrostu liczby wypadków. Z przedłożonego materiału wynika, że około 1000 pracodawców skorzystało już z tej możliwości. Przypomnę, że jednym z sektorów gospodarki, w którym pracodawcy coraz liczniej korzystają z przedłużenia okresów rozliczeniowych jest budownictwo. To już ponad 100 pracodawców, czyli ponad 10% tych, którzy zostali zarejestrowani a w naszej branży, od lat, statystyka wypadkowa jest nienajlepsza. Trzeba zastanowić się, w ilu przypadkach wprowadzenie przez tych pracodawców przedłużonego rocznego okresu rozliczeniowego było konieczne i naprawdę uzasadnione. Czy nadmierne przeciążenie pracowników, bo oni pracują przez dłuższy okres w wydłużonym czasie pracy, nie ma wpływu na wzrost wypadkowości?

Kolejna kwestia to niewystarczające obowiązki pracodawców w zakresie ewidencji czasu pracy. Moim zdaniem, jest to pole do nadużyć w rozliczaniu czasu pracy. Luki w przepisach, szczególnie dotyczące ewidencji godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracowników w każdej dobie, sprzyjają nieprawidłowościom w zakresie rozliczania czasu pracy.

Potrzebne są pilne zmiany w ustawodawstwie a także podjęcie dyskusji, z udziałem partnerów społecznych, nad kierunkami zmian prawa pracy w zakresie przepisów o czasie pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zwracam uwagę, że nowe ustawodawstwo, o czym wspomniał pan Zbigniew Janowski, funkcjonuje od roku.

Myślę, że to zbyt krótki czas, aby dokonywać uogólnień – 1080 pracodawców skorzystało z możliwości przedłużenia okresu rozliczeniowego. Czy to dużo uwzględniając ogólną liczbę pracodawców funkcjonujących na naszym rynku? Wydaje mi liczba pracodawców, którzy zastosowali to rozwiązanie jest znikoma. Stąd uogólnianie dokonywane przez pana Janowskiego jest chyba zbyt daleko idące.

Oczywiście, należy przypatrywać się zjawisku, trzeba je monitorować, ale nie stawiałabym bardzo ogólnych wniosków, że rozwiązanie jest niewłaściwe. Główny Inspektor Pracy na pewno będzie zajmował się tym zagadnieniem. Wrócimy do tematu po pewnym czasie, kiedy będziemy mieć więcej danych.

Pan senator Jan Rulewski, proszę.

Następnym mówcą będzie pani poseł Elżbieta Rafalska.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Zacznę od oceny materiału przedłożonego przez Państwową Inspekcję Pracy.

Pogłębiłem go o lekturę sprawozdań okręgowego inspektora pracy w Bydgoszczy, które zawierają więcej szczegółów. Ta lektura upoważnia mnie do stwierdzenia, że działamy w warunkach recydywy problemu. Wprawdzie sytuacja nieznacznie poprawiła się, ale kwestia czasu pracy nadal pozostaje jednym z głównych problemów.

Dlaczego w warunkach recydywy? Przypominam, że Rada Ochrony Pracy w 2009 r., w 2011 r. a ostatnio – w 2013 r., sygnalizowała te kwestie instytucjom wykonawczym, w szczególności kierowała je do rządu. Bowiem niektóre wymagały oceny rządu, ale też – być może – podjęcia inicjatyw.

Chciałbym skierować dwa pytania do pani minister.

Jak pani minister odniosłaby się do stwierdzenia rządu, który w piśmie z 2013 r. informuje Radę Ochrony Pracy, że w gruncie rzeczy problem tkwi nie po stronie legislatury i działań rządu, lecz tendencji komercjalizacji prawa do wynagrodzenia, innymi słowy – przeznaczania środków na wynagrodzenia na inne cele?

Powiedzmy szczerze, zdaniem niektórych, to – po prostu – kradzież.

Ale w końcowej tezie (to jest przedmiotem naszej pracy) minister pisze, że konieczne jest podjęcie bardziej zdecydowanych działań zwiększających skuteczność egzekwowania. Stwierdzenie o nieskuteczności egzekucji jest adresowane do nas. Częściowo podzieliłbym ten argument, jako że kary nakładane za samokredytowanie się z pensji pracowników wynoszą przeciętnie zaledwie 1000 zł.

Po drugie – z materiału Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wynika, że szereg ustaw jest w gruncie rzeczy w konflikcie z normą czasu pracy 40 godzin na tydzień, 8 na dzień i 150 nadgodzin. W ustawach o transporcie publicznym, zwłaszcza kolejowym, wymienia się wszystkie dodatki np. dyżur. To oznacza, że aby uzyskać płacę minimalną pracownik musi pracować w czasie wolnym od pracy 11 godzin lub 35 godzin w tygodniowym. Czy były kierowane inicjatywy w tym zakresie?

W przedłożonym materiale jest mowa m.in. o nieprawidłowościach w zakresie ewidencjonowania pracy młodocianych czy pracy w święta. Wszystkie inspekcje stwierdzają, że ewidencjonowanie czasu pracy jest bardzo biurokratyczne, trudne, niewygodne.

Rzeczywiście, tak jest.

Ustawa wprawdzie nie określa jak to robić, ale już rozporządzenia mówią, że ewidencjonowanie musi być dokonywane na piśmie, że trzeba np. składać różne wnioski o przesunięcia czasu pracy.

Proponuję rozpocząć prace nad wykorzystaniem techniki elektronicznej.

Ewidencjonowanie na papierze przypomina czasy Gutenberga. Obecnie dostępne są aplikacje na smartfonach, które umożliwiają pracownikowi rejestrowanie rzeczywistego czasu pracy i nadgodzin, ponadto – obliczanie pensji. Te aplikacje pozwalają przesyłać do pracodawcy meldunki, swoiste informacje o tym, co robił się w danym czasie, jak i w ciągu roku. Ale nie ma systemu, który mógłby wykorzystać pracodawca do przetwarzania tych danych.

Stąd mój wniosek o rozpoczęcie, w ramach programu odbiurokratyzowania gospodarki, prac nad wykorzystaniem np. aparatu komórkowego do korespondencji między pracodawcą i pracownikiem, co pozwoliłoby ustalać rzeczywisty przebieg pracy, liczbę nadgodzin, ewentualne przekroczenia okresu rozliczeniowego.

Obecnie dostępne są dwie aplikacje, niektórzy z nich korzystają. Na blogu piszą, że są zachwyceni. Pozwalają na samokontrolę pracy. To również forma uelastyczniania pracy.

Proszę sobie wyobrazić, że ktoś przedłuża o parę minut czas pracy po to, żeby zakończyć wykonywanie danej pracy. Może natychmiast uzyskać informację, że to dopuszczalne i nie będzie musiał następnego dnia ponownie jechać sto kilometrów, żeby dokończyć pracę w piętnaście minut.

To wniosek, żeby oprócz elektronizacji, która jest na poziomie urzędów, zacząć myśleć o elektronizacji stosunków pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Nie wiem, czy wszyscy pracownicy byliby zadowoleni z systemu, o którym mówi pan senator.

Kontynuujemy dyskusję.

Pani poseł Elżbieta Rafalska, proszę.

Następnym mówcą będzie pan poseł Stanisław Szwed.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Rafalska:

Moje pytanie dotyczy skarg w zakresie czasu pracy.

Z zestawienia zamieszczonego w materiale wynika, że dwie grupy zarzutów są bardzo istotne: to nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy oraz nieprowadzenie ewidencji czasu pracy. Okazało się, że w obu grupach po około 50% skarg było zasadnych. Zwracam

uwagę, że pozostałe nieprawidłowości wynikają ze wspomnianych zarzutów. W przedłożonym materiale brak porównania liczby skarg w zakresie czasu pracy w 2013 r. do ich liczby w 2012 r. i 2011 r. Czy w 2013 r. nastąpił wzrost czy spadek liczby tych skarg?

Jeżeli w naszym posiedzeniu uczestniczy przedstawiciel Ministra Pracy i Polityki Społecznej, to chciałabym wrócić do problemu interpretacji przepisów dotyczących przedłużonego okresu rozliczeniowego. Główny inspektor pracy zgłaszał uwagi o konieczności zmiany rozporządzeń. Czy ministerstwo uważnie przygląda się tym kwestiom? Czy do wspomnianego w materiale rozporządzenia przygotowane są zmiany?

Chciałabym poznać stanowisko Ministra Pracy i Polityki Społecznej w tej sprawie.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dyskusja o czasie pracy, którą toczymy od wielu lat, również na posiedzeniach Rady, dowodzi, że konieczna jest zmiana Działu VI Kodeksu pracy, bez niej sytuacja nie poprawi się.

Dział VI Kodeksu pracy jest trudny do stosowania przez pracodawców i pracowników. Bez szerokiej zmiany i uproszczenia systemu rozliczania czasu pracy, utrudniona jest też samokontrola.

Druga kwestia dotyczy dwunastomiesięcznego okresu rozliczenia czasu pracy. Niemożliwe jest sprawdzenie zasadności zastosowania tego rozwiązania. Inspekcja pracy otrzymuje tylko informacje o zawartych porozumieniach. Jeżeli porozumienie zostało zawarte z udziałem związków zawodowych, przedstawiciela załogi, to zgodnie z ustawą wszystko jest w porządku. Ale nie wiemy, czy wystąpiły przyczyny uzasadniające zawarcie porozumienia.

Mam pytanie do pani minister dotyczące kontroli czasu pracy kierowców, wielokrotnie zajmowaliśmy się tym tematem: czy Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z Inspekcją Transportu Drogowego?

W przedłożonym materiale nie porusza się tej kwestii.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Mówimy o kluczowych problemach związanych z prawem pracy, nie ma dziedziny w prawie, która jest tak ważna jak czas pracy. Czas to pieniądz, czas to podstawa funkcjonowania firm.

Stąd wyrażam ubolewanie, że w dzisiejszym posiedzeniu nie uczestniczy przedstawiciel Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, bowiem ten resort kreuje przepisy w tym zakresie.

Można zgodzić się z generalnym wnioskiem Państwowej Inspekcji Pracy, że przepisy o czasie pracy są skomplikowane. Świadczą o tym różne interpretacje, różne orzeczenia Sądu Najwyższego a także, niekiedy, odmienne interpretacje Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. To dowodzi, że trzeba byłoby zastanowić się nad kwestią nowelizacji tych przepisów. Nie wiem, czy to jest proste, bo materia jest trudna.

Jednym z uchybień pracodawców jest – jak zaznaczyła pani dyrektor Tulwin – nieudzielanie dnia wolnego z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, chodzi o pracę w sobotę. Otóż, obecnie za pracę w sobotę można udzielić tylko dnia wolnego, inaczej niż w przypadku pracy w niedzielę, kiedy można udzielić dnia wolnego ale także zapłacić. Pojawiła się inicjatywa nowelizacji Kodeksu pracy w tej części. Niestety, nie może przebić się, co zasługuje na krytykę. Dlatego, że mamy do czynienia z naruszeniem przepisów w sytuacji, kiedy pracodawca nie może tego uregulować zgodnie z przepisami, bo np. dzień pracy w sobotę był w ostatnim w okresie rozliczeniowym.

Kontrole wykazały niepłacenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Zapewne w szeregu przypadków jest to zła wola pracodawców. Niestety, występują takie fakty. Chciałbym jednak zwrócić uwagę, że mamy tutaj do czynienia z trudną i złożoną regulacją oraz z bardzo wysokimi dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych. W Polsce dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych należą do najwyższych w Europie. Od lat sygnalizujemy konieczność ucywilizowania przepisów w tym zakresie.

Podzielam pogląd pani przewodniczącej, że jest nieco za wcześnie na generalną ocenę nowelizacji z sierpnia ub. r. Uważam jednak, że dzisiaj można mówić, iż ta regulacja była

potrzebna, bowiem wprowadzała nie tylko możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego, ale też ruchomy czas pracy. Z tej instytucji skorzystało bardzo wiele firm. Nie mamy świadomości, ile dobrego zrobiła ta regulacja. Dowodem na to, że wrzawa, którą podniesiono przy dokonywaniu nowelizacji była nieuzasadniona, jest fakt, że tylko 1080 firm wprowadziło przedłużony okres rozliczeniowy.

Zamieszanie wokół tej kwestii okazało się chybione. Wyjście związków zawodowych z Komisji Trójstronnej było nieuzasadnione.

Musimy pamiętać, że wprowadzenie przedłużonego okresu rozliczeniowego wymaga porozumienia ze związkami czy przedstawicielstwem pracowników. Zgadzam się z przewodniczącym Janowskim, że można byłoby rozważyć zmianę przepisów w zakresie wyłaniania przedstawiciela w firmach. Jeżeli wprowadzenie przedłużonego okresu rozliczeniowego pozwoliło nie zwalniać pracowników, chociażby w budownictwie mając na uwadze sezonowość pracy to trzeba mówić o korzyściach z tego tytułu a nie – krytykować tych przepisów. W moim przekonaniu, jest to nieuzasadnione. Niewiele firm zastosowało przedłużony okres rozliczeniowy. To świadczy, że pracodawcy i załogi, również związki zawodowe bardzo racjonalnie podchodzą do tych zmian. Nie wykorzystują ich – jak wieszczono – za wszelką cenę.

W przedłożonym materiale PIP zwraca uwagę na niejasną relację między porozumieniem w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego a postanowieniami regulaminu pracy.

Przypomnę, że bardzo mocno eksponowaliśmy tę kwestię. Uważamy, że regulamin pracy to niejako mała konstytucja czy mały kodeks w zakładzie pracy. Postulowaliśmy, żeby właśnie te regulacje znalazły się w regulaminie pracy. Inspekcja pracy nie poparła nas, ministerstwo było przeciwne. Dzisiaj pojawiają się zastrzeżenia co do porozumień.

Chciałbym zgłosić jeszcze jedną kwestię. Otóż, w moim przekonaniu prawo pracy, także w części czasu pracy, powinno być tak zredagowane, żeby pozwalało zatrudniać jak najwięcej osób w ramach stosunku pracy.

Od kilku lat sygnalizuję problem, że Kodeks pracy nie daje szansy na objęcie stosunkiem pracy pewnej grupy osób, mówię o osobach pracujących w klubach sportowych. W warszawskiej Legii jest zatrudnionych 160 osób. One nie mogą pracować w niedziele, chociaż klub funkcjonuje w niedziele. W wykazie dopuszczającym do pracy w niedziele – gdzie jest mowa o turystyce i rekreacji – nie ma wymienionego sportu.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Cele publiczne…

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Można tak mówić, ale byłoby to ewidentne nadużycie. Obawiam się, że inspekcja pracy miałaby odmienne stanowisko.

Powinniśmy skupić się na takich regulacjach, które stworzą możliwość zatrudniania legalnie w ramach stosunku pracy. To najkorzystniejsze rozwiązanie z punktu widzenia pracowników.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym poinformować, że jest inicjatywa poselska dotycząca zrównania pracy w soboty i niedziele.

Pojawiają się różne opinie na ten temat. Zobaczymy, jakie będą głosy, gdy inicjatywa trafi do komisji.

Pan Jerzy Langer, proszę.

Następnym mówcą będzie pani Renata Górna.

Członek Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:

Miałem ograniczyć się do jednego pytania, ale chciałbym odnieść się do wypowiedzi pana Sekundy.

Jeśli chodzi o okresy rozliczeniowe czasu pracy to związki zawodowe podnosiły problem, który pojawił się już w czasie obowiązywania ustawy antykryzysowej. Wówczas potwierdziły się nasze obawy, że trudność w ocenie zasadności przedłużenia okresu rozliczeniowego spowoduje wątpliwości, na które zwracały uwagę związki zawodowe.

Chciałbym też zwrócić uwagę na problem podpisywania porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego. Nie ma wątpliwości w sytuacji, kiedy u danego pracodawcy działają związki zawodowe. One wiedzą czy przedłużenie okresu rozliczeniowego jest zasadne. Problem dotyczy tzw. reprezentacji pracowników. W tym przypadku mamy duże wątpliwości dotyczące osób podpisujących porozumienie. Związki zawodowe zwracały uwagę, że reprezentacja pracowników powinna być wybierana w sposób demokratyczny. Załoga ma decydować kto reprezentuje tych pracowników a nie – pracodawca.

Jeżeli chodzi o rozpatrywanie skarg w zakresie czasu pracy to zgadzam się z panią poseł Rafalską, że nieprowadzenie ewidencji czasu pracy generuje wszystkie pozostałe problemy. Na str. 25 materiału przedstawiono zestawienie najczęściej podnoszonych zarzutów. Liczbę problemów podzielono na zasadne, bezzasadne i trzecia grupa – zasadność niemożliwa do potwierdzenia. W większości problemów wyszczególnionych w zestawieniu mogą wystąpić sytuacje, kiedy trudno jest potwierdzić zasadność skargi, ale zasadność niemożliwą do potwierdzenia stwierdzono aż w 103 przypadkach skarg na nieprowadzenie ewidencji czasu pracy.

Nie rozumiem tego, bo ewidencja czasu pracy albo jest prowadzona, albo nie.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Chciałabym poruszyć dwie kwestie. Pierwsza dotyczy wprowadzenia nowych regulacji dotyczących czasu pracy osób niepełnosprawnych. Nowelizacja weszła w życie 10 lipca br. Przywraca skrócony czas pracy dla pracowników o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Wcześniej pracowali oni – jak pozostali pracownicy – 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo. Uwzględniając wyrok Trybunału Konstytucyjnego nowelizacja wprowadziła skrócony czas pracy dla wspomnianych pracowników.

Problem polega na tym, iż pracodawcy nadal wymagają od tych grup pracowników zaświadczeń, iż są objęte tymi regulacjami. Nowelizacja, która przywraca im skrócony czas pracy znosi obowiązek przedstawiania tego typu zaświadczeń. Na podstawie tych zaświadczeń pracodawcy stosują regulacje skróconego czasu pracy. Nie jest to może wielka skala, ale proponuję, aby w przyszłych kontrolach w kolejnym roku Państwowa Inspekcja Pracy zwróciła uwagę na problem stosowania skróconego czasu pracy wobec pracowników o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Chciałabym zwrócić uwagę na działania prewencyjne w zakresie czasu pracy, bowiem edukacja i prewencja jest tutaj silnym instrumentem. Moje środowisko bardzo dobrze oceniło ulotki rozpowszechniane przy okazji programu „Poznaj swoje prawa w pracy", zawierające krótkie informacje dotyczące umów o pracę i stosunku pracy. Myślę, że ulotki dotyczące czasu pracy osób niepełnosprawnych czy pracowników podmiotów leczniczych wzmocniłyby działania prewencyjne.

Nie zgadzam się z twierdzeniami, iż po roku nie warto oceniać nowelizacji z sierpnia 2013 r. Zwracam uwagę, że Główny Inspektor Pracy, który kontroluje stosowanie norm czasu pracy i okresów rozliczeniowych ma zasadne wnioski dotyczące niejasności interpretacyjnych.

Chciałabym też wzmocnić wniosek pana przewodniczącego Janowskiego, do nas również docierają informacje dotyczące relacji między porozumieniem a regulaminem. Zgadzam się, że regulamin pracy jest konstytucją w zakładzie pracy, niemniej jednak pojawiają się wątpliwości interpretacyjne, często nie wiadomo, które przepisy są stosowane. Główny Inspektor Pracy zwraca uwagę na tę kwestię.

Myślę, że doprecyzowanie tych przepisów byłoby jak najbardziej zasadne, spowodowałoby ich prawidłowe stosowanie w praktyce.

Ostatnia kwestia dotyczy czasu pracy kierowców. W materiale zaprezentowano w znaczącym stopniu kontrole dotyczące przewozu rzeczy. Czy pogłębiające się tendencje w zakresie naruszania przepisów dotyczą również przewozu osób?

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Słucham (myślę, że jak wszyscy) dokładnie tej dyskusji, ale nie zorientowałem się, żeby podjęto próbę nieoceniania tej ustawy i jej przepisów.

One są nowe, dlatego trzeba je bardzo szczegółowo oceniać i monitorować. Chodzi o to, żeby nie śpieszyć się ze zmianami. Każda zmiana przepisów – co zostało spraw-

dzone – prowadzi zawsze do pewnego zachwiania, nawet do pewnego pogorszenia sytuacji, zanim zacznie prawidłowo funkcjonować.

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Chciałbym zwrócić uwagę na dwie kwestie.

Podzielam opinię, że z druzgoczącą krytyką lub wielką pochwałą omawianych rozwiązań należałoby poczekać. Zwracam uwagę, iż w tym roku minęło czterdzieści lat od uchwalenia Kodeksu pracy. Ta ustawa była wielokrotnie nowelizowana. Sąd Najwyższy wydawał orzeczenia w zakresie stosowania przepisów Kodeksu pracy. Wiele z nich budzi wątpliwości. Występują rozbieżności w stosowaniu tych przepisów w praktyce. Stąd również odnośnie ostatniej nowelizacji można przyjąć założenie, że praktyka pokaże jak te przepisy będą ocenione.

Chciałbym zwrócić uwagę na zaprezentowane w materiale wyniki kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy w podmiotach leczniczych. Niepokoi skala nieprawidłowości w zakresie czasu pracy radiologów, pracowników pracowni RTG. 2 lipca br. weszła w życie regulacja, zgodnie z którą został wydłużony czas pracy m.in. tych pracowników do wymiaru czasu pracy pozostałych.

Zatem, należałoby zwrócić szczególną uwagę na wprowadzanie w życie nowych przepisów, to znaczy – sposób wprowadzania zmian umów o pracę tych pracowników, wykorzystywanie ich ponad ustalony przepisami czas w przyszłości, kwestię nadgodzin. Wydaje się, że problem powinien zniknąć, albo przynajmniej zostać zminimalizowany.

Ale pozostawiam tę kwestię Państwowej Inspekcji Pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Trela:

Większość występujących kolegów to przedstawiciele związków zawodowych, działających w dużych zakładach pracy.

Chciałbym zwrócić uwagę na małe firmy, które nagminnie padają. Niemożliwe jest powołanie w małym zakładzie przewodniczącego związków zawodowych. Pracują tam matka, ojciec, córka. Nie ma kogo uczynić przedstawicielem związków zawodowych.

Po drugie – nie ma możliwości regulacji czasu pracy, pracuje się np. do zamknięcia sklepu. Takich sklepów w Polsce jest bardzo dużo. Nie wiem, czy nowa ustawa przewiduje przedłużenie czasu pracy czy zamknięcie sklepu. Byłbym za zamknięciem sklepu, bo po co jego właściciel ma męczyć się dwanaście godzin.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Chciałem podziękować Państwowej Inspekcji Pracy za przedłożony materiał.

Powinniśmy pomyśleć nad branżowymi zakładowymi układami pracy. To wzór, który przychodzi z Zachodu. Mogę powiedzieć o transporcie – w Niemczech i we Francji jest to praktykowane.

Mówimy o czasie pracy. Ostatnio zostały wypowiedziane przez pracodawców dosyć dobrze funkcjonujące zakładowe zbiorowe układy pracy. Bardzo wiele zakładowych i ponadzakładowych układów wypowiedzianych przez pracodawców regulowało czas pracy i czas wypoczynku. To były dobre praktyki.

Na kolei obowiązuje system dwunastogodzinny. Stosuje się równoważnik norm w systemie czasu pracy. Jeżeli w ciągu miesiąca pracownik przepracuje więcej niż wynosi norma to są nadgodziny. Można rozwiązać tę kwestię, jeżeli mielibyśmy zakładowe branżowe układy zbiorowe pracy. Zapewne w ciągu 5 lat czy 10 lat dojdziemy do tego.

Nie chciałbym tu uprawiać polityki, bo nie czynimy tego na forum Rady Ochrony Pracy. Nie oceniajmy na tej sali, czy wyjście strony związkowej z Komisji Trójstronnej było uzasadnione czy nie. Pozostawmy to pozostawmy związkom, partnerom społecznym i rządowi. Jesteśmy tutaj po to…

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Bardzo proszę, nie recenzujmy…

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Nie chcę recenzować, ale pan prezes Sekunda to uczynił, chcę odnieść się. Jeżeli mamy zmierzać w kierunku dobrego prawa i dobrych rozwiązań to, róbmy to w ramach konsensusu.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Chciałam także wyrazić podziękowanie, że inspekcja pracy w takim krótkim terminie pochyliła się nad nową regulacją, która budziła tyle emocji, powstawała w otwartej i szeroko nagłośnionej dyskusji, chwilami przypominającej konflikt.

Dobrze, że została uchwalona. Na pewno nie jest to czas na zmianę.

Polacy należą do jednego z najdłuższej pracujących narodów pod względem liczby przepracowanych godzin. Stąd pewna konkurencyjność gospodarki, przetrwanie kryzysu, który zaostrzył jeszcze te wymogi. Ale naprawdę chodzi nam o efektywność pracy i o przeżycie jak najdłuższej w zdrowiu. Nikt, nawet wykonując pracę fizyczną, nie pracuje bez przerwy przez dwanaście godzin. Czas pracy jest zjawiskiem szerszym, bardziej złożonym niż tylko liczba godzin. Może warto byłoby kiedyś przyjrzeć się kwestii wykorzystania czasu pracy. Tutaj tkwi ogromna rola pracodawców. Chodzi o taki sposób organizowania pracy, żeby przerwy były skuteczne, dawały rzeczywistą regenerację, umożliwiającą kontynuowanie pracy.

Chciałabym zwrócić uwagę na trzy grupy zawodów, to zawody medyczne, maszyniści i kierowcy. Występuje w nich, zwłaszcza w medycynie, pogłębiający się niedobór kadr. Właściwie jest tylko jedno wyjście: zgodnie z przepisem – zamknąć placówki. Dlatego trzeba zastanowić się nad wprowadzeniem systemu, który organizowałby pracę w tym obszarze i dawał pewne preferencje. Ci pracownicy długo pracują, na dodatek u dwóch lub więcej pracodawców, wówczas traci się kontrolę nad tym jak ta praca wygląda i jakie jest obciążenie. To dotyczy maszynistów, kierowców i lekarzy a także górników.

Myślę, że żyjemy w rozchwianym systemie. Trzeba to monitorować, ale trzeba też zastanowić się nad organizacją pracy. Rejestrowanie przez pracowników czasu pracy nie zmniejszyłoby biurokracji. Ktoś musiałby kontrolować, czy pracownik prawidłowo wbił godziny.

Na placach budowy można by zastosować systemy elektroniczne. Pracownik ma kartę, na której jest zanotowana ważność badań lekarskich i szkolenia. Jeżeli termin szkolenia czy ważności badań minął to nie przejdzie przez bramkę. Wtedy nikt nie musi go dyscyplinować. Dla dużych pracodawców jest to pewne rozwiązanie.

Podsumowując – sama liczba przepracowanych godzin nie jest jedynym wskaźnikiem jakości pracy. Ważna jest atmosfera a także, ile czasu jest – rzeczywiście – poświęcone na wykonywanie pracy.

Zwracam również na wspomniany wyżej problem trzech grup zawodowych: lekarzy, maszynistów i kierowców.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Lista mówców została wyczerpana.

Zamykam dyskusję.

Proszę o zabranie głosu panią minister Iwonę Hickiewicz.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Pan Karol Bielski przypomniał, że minęło czterdzieści lat od uchwalenia Kodeksu pracy. Pozwolę sobie przypomnieć jeszcze jedną datę – 26 listopada br. mija rocznica wejścia w życie nowelizacji Działu XI Kodeksu pracy.

W 1996 r. duża nowelizacja Kodeksu pracy zmieniła systemowe podejście do układów zbiorowych pracy, porozumień i regulaminów. Na początku lat 90. planowano swoistą decentralizację Kodeksu pracy i przeniesienie go na szczebel zakładowy. To zamierzenie nie do końca udało się, zwłaszcza jeśli chodzi o układy zbiorowe pracy.

Przypominam, że Trybunał Konstytucyjny dopuścił skuteczność wypowiadania zbiorowych układów pracy.

Nie należy generalizować, że obecne przepisy są złe. Dokonano chyba stu nowelizacji Kodeksu pracy. Zwracam uwagę, że nowelizacja Kodeksu, tworzonego na początku lat 70. w zupełnie innych uwarunkowaniach ma swoje granice.

Dział VI – Czas pracy, jest jednym z najważniejszych działów Kodeksu pracy. Te regulacje muszą być jasne i precyzyjne, żeby interpretacja przepisów działu VI pozwalała na taką wykładnię, która nie pozostawia wątpliwości z punktu widzenia bezpieczeństwa ludzi pracujących. Chodzi także o bezpieczeństwo osób postronnych stykających się

z nimi. Każdy z nas wsiada do pociągu, korzysta z transportu drogowego, może znaleźć się w jednostce służby zdrowia czy w okolicach budowy.

W naszym materiale wskazywaliśmy pewne niedoskonałości w przepisach zmienionych w ubiegłym roku, nie chodzi nam jednak o ich szybką nowelizację. Należy monitorować ich funkcjonowanie i efekty.

Ze swojej działalności zawodowej pamiętam chyba dwie sytuacje, gdzie szybko trzeba było zmieniać przepis, bo wyszło zupełnie nie to, o co chodziło.

Jeśli chodzi o przepisy działu VI, zmienione w ub. r., to w naszym materiale wskazujemy pewne wątpliwości, które pojawiły się już po uchwaleniu, chociażby w zakresie liczby mnogiej przedstawicieli pracowników czy związków zawodowych, z którymi można zawrzeć porozumienie o wprowadzeniu wydłużonego okresu rozliczeniowego. Być może to też ma wpływ liczbę zawartych porozumień.

Natomiast jest dużo więcej wątpliwości, na które od lat inspekcja pracy zwraca uwagę. Dobrze byłoby uregulować te kwestie, żeby nie budziły wątpliwości pracodawców, pracowników i inspektorów pracy. Chodzi o kwestie szkoleń (nie szkoleń bhp, które są uregulowane w Kodeksie pracy) związanych z wykonywaniem pracy. Niedoregulowanie tych spraw coraz częściej powoduje niejasności, co ma wpływ na czas pracy, wynagrodzenia, prawo pracowników do wypoczynku. Jest parę spraw, które warto byłoby uregulować, aby wyeliminować kłopoty z ich stosowaniem w praktyce.

Faktycznie – jak powiedział pan senator Rulewski – jesteśmy w warunkach recydywy problemu, bowiem co pewien czas wracamy do tych spraw. Wprawdzie część z nich została w jakiś sposób uregulowana to jednak wiele kwestii wymaga zmian legislacyjnych.

Zgadzam się z panem przewodniczącym Janowskim. Poziom nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy w różnych zakładach i branżach, ujawniany w naszych kontrolach, ma źródło w niedoskonałości przepisów prawa, zwłaszcza gdy chodzi o kwestie, o których dzisiaj mówimy.

Mam nadzieję, że nawet sto porozumień w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego, które zawarto w budownictwie nie będzie wprost (ale tu może jestem optymistką) przekładało się na wzrost liczby wypadków w tych zakładach, ale to – oczywiście – jest do zbadania. Okręgowy inspektor pracy, do którego wpływa czy powinno wpłynąć porozumienie jedynie przyjmuje je. Weryfikacja porozumienia nastąpi dopiero w trakcie kontroli. Pamiętajmy, że te porozumienia w większości dotyczą dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego, zatem kontrole będzie można skutecznie przeprowadzić dopiero po upływie tego okresu. Czyli w większości przypadków w przyszłym roku.

Pan senator Rulewski przywoływał stanowisko Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Zapewne, jak to określono – komercjalizacja prawa do wynagrodzeń (choć inaczej nazwałabym to) ma znaczenie. Wiadomo, że każdy prowadzi działalność gospodarczą, aby osiągnąć zysk, ale to dążenie musi być w jakiś sposób ograniczane. Myślę, że nie ma co do tego wątpliwości.

Zgadzam się z twierdzeniem o poprawie egzekwowania przepisów o czasie pracy, ale to muszą przepisy, które można egzekwować wprost. Jeżeli budzą wątpliwości to pojawiają się problemy.

Wysokość kar ma, oczywiście, swoje znaczenie, chociaż problem polega nie tylko na karaniu.

Nie wiem, czy pracownicy byliby zadowoleni – wspomniała o tym pani prof. Koradecka – z elektronicznego ewidencjonowania czasu pracy. Państwowa Inspekcja Pracy nie sprzeciwia się wprowadzaniu mechanizmów elektronicznych. Zwracamy uwagę, że – niezależnie od formy – nikt nie zdejmie z pracodawcy obowiązku prowadzenia ewidencji. Poza tym ona musi być w odpowiedni sposób przechowywana. Na pewno to jest też kwestia stanowisk pracy. Zatem można sięgnąć po elektroniczne ewidencjonowanie czasu pracy, ale trzeba zastanowić się nad szczegółami. Przypominam, że inspekcja pracy korzystała z różnych form elektronicznego wprowadzania pracownika do systemu przy badaniu problemów rozliczania czasu pracy w placówkach wielkopowierzchniowych i w bankach, gdzie pracownik loguje i wylogowuje się. Traktowaliśmy je jako pomocnicze źródła dowodowe, zgodnie z ustawą o PIP z 2007 r.

Zgadzam się z panią poseł Rafalską – w zasadzie, wszystkie problemy wynikają z nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy lub jej braku. Ujawnione przypadki nieprawidłowości w zakresie przepisów o czasie pracy to jedna kwestia, natomiast występuje obszar, którego nie jesteśmy w stanie sprawdzić i zdiagnozować. Jeżeli nie ma obowiązku wskazywania w ewidencji godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, zwłaszcza przy ruchomym czasie pracy to wszystko okazuje się płynne.

Nie mam przy sobie danych dotyczących 2011 r. i 2012 r., przekażę pani poseł informację na ten temat, przy najbliższej okazji.

Pan poseł Szwed mówił o konieczności zmiany przepisów. Jest sporo przepisów, nad którymi warto się pochylić. Myślę, że najwyższy czas na uregulowanie pewnych kwestii.

Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z Inspekcją Transportu Drogowego w ramach realizacji „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców", zatwierdzonej przez Radę Ministrów. ITD prowadzimy kontrole na drogach, PIP – w siedzibie pracodawcy. Prowadzimy też wspólne kontrole. Mamy bieżący kontakt.

Pan Maciej Sekunda mówił o różnych interpretacjach przepisów oraz o pracy w soboty i niedziele. Pani przewodnicząca wspomniała o inicjatywie dotyczącej pracy w soboty i niedziele. Nie będę rozwijała tej kwestii. Poczekajmy do prac legislacyjnych nad tym projektem. Natomiast jeśli chodzi o ruchomy czas pracy, PIP wskazywała potrzebę uregulowania sprawy, aby była jasna z punktu widzenia pracodawcy i pracowników. Chodzi m.in. o kwestie doby pracowniczej i sztucznie tworzonych problemów z nadgodzinami.

Pan Jerzy Langer mówił o skargach dotyczących prowadzenia ewidencji czasu pracy. Zwracam uwagę, że upływ czasu powoduje, iż nie jesteśmy w stanie potwierdzić zasadności skargi, albo nie ma już z kim rozmawiać. Nie zawsze pracownicy chcą potwierdzać wersję zainteresowanego pracownika, poza tym nie zawsze istnieją dokumenty, pozwalające na weryfikację danych przedłożonych przez pracodawcę.

Pani Renata Górna wskazywała na nowe regulacje czasu pracy osób niepełnosprawnych. Faktycznie, to powrót do poprzednich rozwiązań. Przewidzieliśmy tę kwestię w planie kontroli. Pojawił się pewien problem, mianowicie, regulacje z wyższymi limitami w wielu jednostkach zostały wprowadzone do źródeł wewnątrzzakładowych. Zakłady nie wiedzą, czy ustawa uchwalona w wyniku wyroku Trybunału Konstytucyjnego ma pierwszeństwo, czy nie.

Natomiast, jeśli chodzi o działania prewencyjne, to pomyślimy o ulotkach o czasie pracy na przyszły rok.

Nie mam przy sobie danych dotyczących krajowego przewozu osób, wrócimy przy najbliższej rozmowie do tej sprawy.

Zgadzam się z wypowiedzią pana Michała Chałońskiego. Nie potrzeba przeprowadzać gwałtownych zmian, nie w tym rzecz, prawo musi być stabilne, bo na tym zasadza się zaufanie obywateli do państwa. Natomiast musimy oceniać sposób wdrażania tych przepisów i ich interpretację. Trzeba umieć wyciągać stąd wnioski, nawet w postaci zmiany przepisów, jeżeli rodzą jakieś wątpliwości.

Odnosząc się do wypowiedzi pana Zdzisława Treli – rzeczywiście, w małych zakładach nie ma związków zawodowych, przewidziana jest możliwość wybrania przedstawiciela załogi. Ale pojawiają się wątpliwości, kto ma nim być.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi.

Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Oddaję głos przewodniczącej komisji skrutacyjnej pani prof. Ewie Górskiej.

Przewodnicząca komisji skrutacyjnej Ewa Górska:

Przedstawię wyniki tajnego głosowania w sprawie wyrażenia opinii Rady na temat zamiaru powołania przez głównego inspektora pracy pani Elżbiety Lipińskiej na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

W głosowaniu uczestniczyło 23 osoby. Oddano 23 ważne głosy. Za pozytywną opinią wypowiedziało się 22 członków Rady, przeciw – 1. Nie było głosów wstrzymujących.

Protokół podpisała przewodnicząca Ewa Górska oraz członkowie Zbigniew Żurek i Jerzy Langer.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Wobec zaprezentowanego wyniku głosowania, pani minister otrzyma pismo wraz z kopią uchwały, w której znajdzie się informacja, że Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała wniosek dotyczący powołania pani Elżbiety Lipińskiej na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie.

Serdecznie gratulujemy pani inspektor.

Kandydatka na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Warszawie Elżbieta Lipińska:

Serdecznie dziękuję za okazane zaufanie.

Pragnę państwa zapewnić, że w dalszym ciągu będę dokładała starań, aby działalność kontrolno-nadzorcza i prewencyjna miały na celu dalsze eliminowanie występujących nieprawidłowości.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękujemy pani inspektor za tę deklarację.

Jeszcze raz serdecznie gratulujemy.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Chciałabym poinformować, że główny inspektor pracy pani Iwona Hickiewicz podjęła decyzję o uhonorowaniu pani poseł Elżbiety Rafalskiej i pana Stanisława Stolorza Nagrodą im. Haliny Krahelskiej przyznawanej za szczególne osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i zdrowia w środowisku pracy.

Gratulujemy laureatom.

Odbiór nagrody nastąpi na uroczystej gali w Zamku Królewskim 25 listopada o godz. 17.00. Będziemy starać się uczestniczyć w tym święcie koleżanki i kolegi z Rady.

Następne posiedzenie Rady odbędzie się 7 października br., początek godz. 10.00 (numer sali zostanie podany w późniejszym terminie). Tematem posiedzenia będzie rejestracja przyczyn i skutków wypadków przy pracy, materiał przygotują: Główny Urząd Statystyczny, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Państwowa Inspekcja Pracy.

Podaję terminy posiedzeń Rady do końca roku: 7 października, 4 listopada, 2 grudnia.

10 września br. (czyli jutro) o godz. 13.30 w siedzibie Rady odbędzie się wspólne posiedzenie Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych. Tematem posiedzenia będzie opracowanie projektu stanowiska Rady w sprawie identyfikacji obszarów o największym ryzyku wypadku przy pracy i przestrzeganie w nich przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Natomiast drugie wspólne posiedzenie obu ww. zespołów odbędzie się 24 września br. o godz. 14.00 w siedzibie Rady. Tematem będzie opracowanie projektu stanowiska Rady w sprawie programu wsparcia z funduszu wypadkowego poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwach o wysokim poziomie ryzyka.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Pan przewodniczący Zbigniew Żurek, proszę.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Chciałbym poinformować o pewnej inicjatywie.

Jak państwo pamiętają z poprzedniego posiedzenia Rady, w czasie dyskusji padł glos, żebyśmy przyjrzeli się bardziej szczegółowo budownictwu jako sektorowi, w którym jest najwięcej wypadków, a z tego sektora przyjrzeli się konkretnie przyczynom i skutkom wypadków dotyczących dwóch grup: upadków z wysokości i wypadków związanych z pracą w wykopach i przy wykopach.

Wczoraj wspólnie z panem przewodniczącym Janowskim spotkaliśmy się z panią minister Hickiewicz i panem ministrem Zającem, ustaliliśmy pewne działania robocze. Na najbliższym posiedzeniu Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie chcemy poruszyć ten temat i zaprosić do współpracy członków Rady. Chcemy również wciągnąć

do współpracy osiem największych przedsiębiorstw budowlanych w Polsce. Myślimy o mediach i innych inicjatywach.

Chcielibyśmy, aby z naszych inicjatyw wynikały praktyczne i konkretne wnioski, które spowodują rzeczywistą zmianę obecnej sytuacji.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.